

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования
Культурно-образовательный центр «ЛАД»

Принята на заседании
Педагогического совета
Протокол № 3
30 мая 2025 г.



Утверждаю:

Директор МОУ КОЦ «ЛАД»

И.В. Брожевич

30 мая 2025 г.

Социально-гуманитарная направленность

**Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа
«Районный координационный совет»**

Возраст обучающихся: 12 – 18 лет

Срок реализации: 2 года

Составитель программы:

Куканова Нина Михайловна,
педагог дополнительного
образования

Ярославль, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	3
2. Содержание программы.....	6
3. Обеспечение программы.....	11
4. Мониторинг образовательных результатов.....	13
5. Контрольно-измерительные материалы.....	14
6. Список информационных источников	14
Приложение.....	17

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Происходящие в современном обществе процессы возвращают сегодня понятие «активная гражданская позиция» его первоначальный смысл. Наличие такой позиции у человека есть проявление «лидерских» качеств личности.

«Вожаки» всегда играли большую роль в коллективе. В связи с этим, большую социальную значимость приобретает задача подготовки организаторов коллективной деятельности, через систему детских общественных и творческих объединений, чтобы подрастающее поколение в будущем могло бы взять на себя ответственность за решение задач экономического, политического и культурологического характера.

Для того, чтобы дети смогли эффективно пользоваться своими гражданскими правами, выполнять общественные обязанности, необходимо помочь им в достижении того уровня социальной зрелости, который определит их потребность в развитии лидерских качеств, поможет осознать необходимость активной жизненной позиции.

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Районный координационный совет» разработана согласно требованиям следующих нормативных документов:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ, с изменениями;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. №996-р);
- Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 31 марта 2022 г. №678-р);
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 27 июля 2022 года № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 3 сентября 2019 г. № 467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей»;
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ (Приказ Министерства науки и высшего образования РФ и Министерства просвещения РФ от 5 августа 2020 №882/391);
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.11.2015 №09-3242 «О направлении информации» (вместе с «Методическими рекомендациями по проектированию дополнительных общеразвивающих программ, включая разноуровневые программы»);
- Санитарные правила и нормы СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 г. N2);
- Положение о персонифицированном дополнительном образовании детей в городе Ярославле, утв. постановлением мэрии города Ярославля 11.04.2019 года № 428;

Введение

	<ul style="list-style-type: none"> - Правила персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Ярославской области, утв. приказом департамента образования Ярославской области от 27.12.2019 года № 47-нп; - Устав муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Культурно-образовательный центр «ЛАД» (МОУ КОЦ «ЛАД»).
Актуальность программы	<p>В условиях модернизации образования на первое место выходит проблема формирования позитивных качеств (лидерских качеств) личности подростка, через включение его в различные виды деятельности, формы детско-взрослого самоуправления. Главными и наиболее важными качествами человека в современном мире становится мобильность, конкурентоспособность. Очень важно, чтобы ребенок научился правильно оценивать окружающий мир и позиционировать себя в нём. Для собственной успешности в социуме необходимы определённые знания и умения, с помощью которых можно определять собственную жизненную и активно реализовывать её в рамках определенной деятельности.</p>
Направленность программы	<p>Программа «Районный координационный совет» имеет социально-гуманитарную направленность, так как программа направлена на социальную адаптацию, развитие коммуникативных, лидерских качеств и социально успешной личности в целом.</p>
Вид программы Отличительные особенности программы	<p>Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Районный координационный совет» модифицированная. Отличительной особенностью программы является её направленность на формирование активной жизненной позиции обучающихся старшего школьного возраста через удовлетворение взаимосвязанных потребностей формирующейся личности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - накопление широкого спектра знаний, навыков, умений для осуществления организаторской деятельности; - умение преодолевать себя, ориентироваться и находить решения в сложившихся жизненных ситуациях, работать в коллективе; - самореализация в деятельности, имеющей личностную и социальную ценность; - участие в малых инициативных группах, подготовка и проведение творческих фестивалей, марафонов, сборов актива детских общественных объединений, лидерской практике.
Цель программы	<p>Формирование активной жизненной позиции обучающихся старшего школьного возраста посредством включения в общественно-полезную, социально-значимую деятельность.</p>
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - формировать лидерские качества; - развивать творческие и организаторские способности; - формировать способность к рефлексии; - формировать умение работы в группе, команде; - формировать положительную мотивацию к участию в мероприятиях различного уровня
Ожидаемые результаты	<p>К концу первого года обучения обучающиеся будут знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные качества и типологию лидера; - структуру органов самоуправления; - структуру и содержание портфолио; - стадии развития коллектива; - этапы КТД; - основы организаторской деятельности; <p>будут уметь:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - свободно общаться, не испытывая стеснения; - свободно высказывать свое мнение; - организовать простейшие КТД; - составлять портфолио; <p>К концу второго года обучения обучающиеся <i>будут знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - командные роли и основы формирования команды - качества конкурентоспособной личности - основы толерантных отношений - этапы социального проектирования - составляющие здорового образа жизни - права и обязанности обучающихся - формы организации массовых мероприятий <p><i>будут уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - грамотно и объективно оценивать и позиционировать себя в определенном социуме; - грамотно руководить органами самоуправления; - работать в команде; - разработать и реализовать социальный проект; - избегать конфликтов и разрешать их; - организовать и провести массовое мероприятие; - сплотить вокруг себя единомышленников; - ставить и достигать цели; - активно участвовать в дискуссиях, отстаивать свое мнение.
<p>Воспитательный блок программы</p>	<p>Для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности, формирования эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи программа включает в себя, кроме образовательного блока, воспитательный блок. Воспитательный блок проходит сквозной линией - модулем в течение реализации программы.</p> <p>Воспитательная работа в МОУ КОЦ «ЛАД» проводится в соответствии с Календарем образовательных событий, приуроченных к государственным и национальным праздникам Российской Федерации, памятным датам и событиям российской истории и культуры на 2025–2026 учебный год, утверждаемым Министерством просвещения Российской Федерации.</p> <p>Воспитательные задачи дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Районный координационный совет» соответствуют Указу Президента Российской Федерации об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей от 09.11.2022 №809, Концепции развития дополнительного образования до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 №678-р.</p> <p>Для мониторинга воспитательных задач, стоящих в программе, разработаны критерии и показатели, подобраны контрольно-измерительные материалы.</p> <p>Мероприятия воспитательной направленности проводятся сквозным модулем как на занятиях в рамках тем программы, так и в формате мероприятий вне образовательной деятельности. В соответствии со Стратегией развития воспитания в РФ в дополнительную общеобразовательную общеразвивающую программу «Районный Координационный Совет» включены следующие сквозные воспитательные модули:</p>

	<p>- <i>Инвариативные</i>: «Учебное занятие», «Воспитательная среда», «Профилактика», «Профессиональное самоопределение»;</p> <p>- <i>Вариативные</i>: «Ключевые общешкольные дела», «Детские и молодежные общественные объединения», «Медиа», «Организация предметно-эстетической среды», «Экскурсии и походы», «Самоуправление», «Общие мероприятия МОУ КОЦ «ЛАД», «Благотворительность», «Досуг», «Мероприятия внутри объединения».</p> <p>План воспитательной работы см. Приложение</p>
Возраст обучающихся	Программа ориентирована на обучающихся среднего и старшего школьного возраста 12-18 лет.
Особенности комплектования групп	<p>Освоение программы не требует предварительной подготовки и специального отбора обучающихся. Принимаются все желающие, не имеющие противопоказаний по состоянию здоровья.</p> <p>В середине учебного года могут быть приняты дети, не посещавшие объединение ранее, но обладающие необходимыми знаниями и умениями, которые оценивает педагог при поступлении.</p>
Объем и срок реализации программы	<p>Программа рассчитана на 2 года обучения:</p> <p>1 год обучения – 144 часа в год</p> <p>2 год обучения – 144 часа в год</p>
Формы и режим занятий	<p>Основной формой организации деятельности обучающихся на занятии являются групповые, коллективно-групповые и индивидуально-коллективные занятия.</p> <p>Занятия проводятся по утвержденному расписанию 2 раз в неделю по 2 академических часа согласно СанПин СП 2.4.3648-20.</p>
Формы подведения итогов	<p>- тестирование;</p> <p>- анкетирование;</p> <p>- тренинги общения;</p> <p>- деловые, ролевые игры;</p> <p>- дискуссии;</p> <p>- индивидуальные и групповые заданиями;</p> <p>- творческие конкурсы, фестивали, конференции, форумы и т.п.</p>

Календарный учебный график реализации программы утверждается локальными актами МОУ КОЦ «ЛАД» на основании следующий параметров:

- продолжительность реализации программы: 2 учебных года;
- количество учебных часов: 144 часа;
- режим занятий: 2 занятия в неделю по графику;
- продолжительность занятия: 2 академических часа (1 час – 45 минут)

1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Учебно-тематический план 1 года обучения:

№	Раздел (1 год)	Количество часов (всего)	Из них теоретических	Из них практических
1.	Теоретические аспекты	64	28	36

2.	Социально-практическая деятельность	24	-	24
3.	Проектная деятельность	36	20	16
4.	Коллективная творческая деятельность	20	8	12
5.	Итого:	144	60	84

Учебно-тематический план 2 года обучения:

№	Раздел (2 год)	Количество часов (всего)	Из них теоретических	Из них практических
1.	Теоретические аспекты	56	32	24
2.	Социально-практическая деятельность	22	-	22
3.	Проектная деятельность	28	16	12
4.	Коллективная творческая деятельность	38	14	24
5.	Итого:	144	64	80

Содержание программы I года обучения

Раздел 1. Теоретические аспекты

Тема 1. Вводное занятие

Инструктаж по охране труда. Правила и нормы отношений на занятиях друг с другом. Цели и задачи обучения организаторов коллективной деятельности.

Тема 2. Портрет лидера

Теория: Понятие «лидер», «лидерство», «организатор», «руководитель». Лидер в общественном объединении.

Способы и принципы выдвижения лидера в группе. Лидер и группа. Основные качества лидера. Личностные качества лидера-организатора (доброта, справедливость, инициативность, целеустремленность, надежность, ответственность, работоспособность, креативность).

Развитие памяти, внимания, творческого воображения, реакции лидера. Организаторская этика. Деликатность, тактичность, эмпатия, толерантность как необходимые характеристики поведения лидера.

Организаторские способности. Полезные навыки лидера.

Практика: Ролевые игры на развитие личностных качеств лидера.

Тестирование «Лидер ли я, Тест «я –лидер». Составление рейтинга качества лидера. Рисование портрета лидера. Шифровка «ЛИДЕР». Составление портрета лидера.

Тема 3. Коммуникативные навыки и умения. Общение

Теория: Понятие коммуникативного поведения, адекватное и неадекватное коммуникативное поведение. Культура речи: как говорить, как слушать, как понять товарища. Требования к культуре речи. Значение культуры говорящего для формирования отношения к нему собеседника. Общение. Виды общения: бытовое общение, деловой разговор, невербальные средства общения. Понятие делового общения. Стиль общения. Деловые контакты и проблемы общения.

Практика: Игры на взаимодействие и сплочение. ОРЗ (откровенный разговор знатоков). Упражнение «Какой слушатель мешает». Индивидуальная работа «Что внутри меня мешает и помогает общению. Что с наружи меня (поведение окружающих людей) мешает и помогает». Тест «Ваш стиль общения». Тест «Речевые барьеры при общении».

Тема 4. Основы организаторской работы

Теория: Система и процесс организации. Принципы организации дела. Характеристика организаторских знаний и умений. Организаторские способности. Суть и характеристика организаторской техники. Секреты организаторского мастерства: приемы и способы публичного выступления. Речевые барьеры при общении. Язык мимики и жестов.

Практика: Формирование навыков организационной работы. Деловая игра «Секреты организаторского мастерства». Деловая игра «Организатор» (организация конкретного дела по схеме «Как организовать работу»). Тест «Стиль взаимодействия». Ролевая игра «Агрессивность или покорность». Упражнение «Спасибо, нет» (Приложение 3).

Ролевая игра «Обратная связь: взаимная коррекция поведения». Упражнения «Визитка лидера», «Час взаимных претензий». Ролевая игра «Самопрезентация». Практикум: «Чемодан организатора», «Мозговой штурм», «Деловые переговоры», «Телефонный опрос», игра «Пойми меня». Игра «Скульптура». Упражнения: «Речь без слов», «Я за субботник, а вы...», «Интервью».

Раздел 2. Социально-практическая деятельность

Практика: Подготовка и участие в конкурсах, акциях, форумах, мероприятиях городского, областного и регионального уровня.

Раздел 3. Проектная деятельность

Тема 1. Организация школьного самоуправления

Теория: Структура и модель школьного самоуправления, функции и полномочия. Определение уровня развития школьного самоуправления. Обязанности членов органа самоуправления, поручения.

Практика: Игры на взаимодействие. Игра «Дом самоуправления». Разработка своей модели школьного самоуправления.

Тема 2. Портфолио лидера

Теория: Понятие термина «портфолио» и основной его смысл. Цель составления, содержание и структура документа. Разновидности. Требования к портфолио, предъявляемого на конкурс.

Практика: Подготовка своего портфолио.

Раздел 4. Коллективная творческая деятельность (КТД) Теория: Понятие «коллектив», «группа». Основные признаки группы, коллектива. Принципы формирования коллектива. Структура коллектива. Уровни развития коллектива. Этапы развития коллектива от «Песчаной россыпи» к «Горящему факелу». Портрет коллектива. Коллектив и взаимоотношения внутри коллектива. Коллектив и лидер. Влияние коллектива на личность. Деловые и личные взаимоотношения. Лидер и авторитет. Совместимость людей. Поручения. Виды поручений: постоянные, временные, разовые. Методика организации жизнедеятельности коллектива. Стадии и виды КТД. Традиции, ритуалы, атрибутика коллектива.

Практика: Игры на формирование коллектива: «Будем знакомы!», «Комплимент соседу», «Снежный ком» (Приложение 3). Ролевая игра «Выборы». Ролевая игра «Воздушный шар». Интервью (ток-шоу) «Мое отношение к коллективной творческой деятельности». Вечер «Сами о себе». Игра «Шерлок Холмс». Анкетирование: «Продолжи предложение», «Наши размышления о коллективе». Конкурс знатоков символов, атрибутов, ритуалов, различных детских объединений.

Содержание программы II года обучения

Раздел 1. Теоретические аспекты

Тема 1. Вводное занятие

Теория: Инструктаж по охране труда. Правила и нормы отношений на занятиях друг с другом. Цели и задачи обучения организаторов коллективной деятельности.

Тема 2. Лидер во всех аспектах

Теория: Особенности лидерства, великий и достойный лидер, проявления лидерства.

Типология лидерства:

- по направлениям деятельности: лидер-созидатель, лидер-разрушитель.
- по функциям: лидер-вдохновитель, инициатор, организатор, генератор, эрудит, умелец.

Лидерство в семье.

Практика: Игры и упражнения на выявление лидерских качеств. Определение типа лидерства на примерах. Тестирование на выявление лидерских навыков. Игра «Чемодан лидера».

Тема 3. Формирование толерантных отношений. Разрешение конфликтов

Теория: Понятие толерантности. Составляющие толерантного поведения: милосердие, принятие, терпимость и др. Этика как наука о взаимоотношении людей. Организаторская этика лидера.

Этикет. Этикет как совокупность правил «хорошего тона, принятых в обществе и устанавливающих порядок поведения и общения людей». Деловой этикет. Речевой этикет как правила речевого поведения, определяемые взаимоотношениями людей.

Практика: Ролевые игры на развитие коммуникативных навыков:

«Комплимент и похвальное слово», «Как вежливо возразить», «Утешить/поддержать», «Я вас прошу...», «Как рождаются сплетни», «Ненормативная лексика».

Отработка навыков делового общения. Упражнения: «Деловые переговоры», «Телефонный разговор». Тест «Общительный ли вы человек». Деловая игра «Горячий стул». Тренинг «Общение». Ролевая игра «Телефон». Упражнения. Игры «Пойми меня», «Шляпа» и др. тренинг «Мы вместе» Проигрывание конфликтных ситуаций.

Тема 4. Здоровый образ жизни как ресурс лидера

Теория: Составляющие ЗОЖ, понятие «здоровый человек». Психическое, социальное, физическое здоровье. Формула здоровья. Режим дня.

Практика: Игры и упражнения на взаимодействие. Составление «рейтинга» своих вредных привычек. Обучающие семинары по профилактике ПАВ пропаганде ЗОЖ.

Тема 5. Детское движение в России.

Теория: История возникновения детского движения. Детское движение в России. Некоммунистические организации детей и их судьба. Скауты и скаутизм. Современное состояние детского движения и его перспективы. Программы деятельности различных детских общественных объединений России и СНГ. Ознакомление с опытом работы детских общественных объединений включенных в федеральный реестр

Практика: Общественная дискуссия.

Раздел 2. Социально – практическая деятельность

Практика: Подготовка презентаций. Участие в общественных проектах, программах. Организация выступлений. Проведение праздников, концертов, экскурсий и т.п. Участие в конкурсах, акциях, форумах, мероприятиях городского, областного и регионального уровня.

Раздел 3. Проектная деятельность

Тема 1. Социальное проектирование

Теория: Методика создания социальных проектов. Понятие проекта, структура проекта и его этапы. Проект как форма коллективной деятельности. Схема анализа проекта. Правила организации проектной деятельности. Критерии эффективности проектной деятельности. Выбор темы, оформление, презентация. Подведение итогов.

Практика: Составление социального проекта. Защита. Работа в группах.

Тема 2. Инструментарий лидера-организатора

Теория: Формы организаторской деятельности, жанры публичных выступлений. Формы управленческой деятельности, требующие публичных выступлений: круглые столы, конференции, дебаты, дискуссии, интервью, выступления, беседы. Формы досуговой деятельности: праздник, вечер, утренник, конкурс, викторина. Разработка, подготовка и проведение коллективных творческих дел. Из истории ораторского искусства. Значение ораторского искусства для лидера. Приемы ораторского искусства. Советы выступающему. Речевая грамотность выступающего.

История возникновения игры. Игра как один из видов деятельности человека.

Место и роль игровой технологии в воспитательном процессе. Классификация игр. Виды и формы игр. Функции игры: развлекательная, коммуникативная. Четыре главные отличительные черты игры: свободная деятельность, эмоциональная приподнятость, правила игры, творческий характер.

Роль ведущего и водящего в игре. Игры: обучение, тренинг, досуг. Формы организации досуга с использованием игр.

Игровая атрибутика. Оформление паспорта игры, создание игрового банка. Разработка массовых мероприятий, основанных на играх. Технология подготовки и проведения игр. Понятие «творческая мастерская», «мастер-класс». Значимость практических умений и навыков оформительского, декоративно-прикладного, музыкально-песенного направления в деятельности лидера. Условия применения полученных умений и навыков в работе детского объединения.

Практика: Ролевая игра «Неожиданный Новый год». Конкурс сценариев «Праздник нашего детского объединения». Практикумы: конкурс ораторов, конкурс «Я хочу вам рассказать...», экспромт-выступление на заданную тему, речевая грамотность. Ток-шоу «Язык мой – враг мой». Изготовление игровой атрибутики.

Раздел 4. Коллективная творческая деятельность (КТД)

Тема 1. Взаимодействие. Работа в команде

Теория: Работа в команде. Конструктивные и деструктивные командные роли.

Практика: Игры и упражнения на командообразование, взаимодействие и доверие.

Определение командных ролей на примерах.

Тема 2. Общественная практика

Теория: Способы реализации практических умений и навыков организаторской деятельности. Способы реализации лидерского потенциала при подготовке и участии во внеурочной и внешкольной работе.

Практика: Выпуск информбюллетеней. Подготовка Пресс-конференции с представителями детских объединений школьного самоуправления. Организация деятельности в школьном органе самоуправления.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Методическое обеспечение

Раздел	Приёмы и методы организации образовательного процесса (в рамках занятия)	Дидактический материал	Форма аттестации/ контроля
---------------	---------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

Теоретические аспекты	- беседа; - игра; - практическое занятие - тренинг; - метод проблемных ситуаций; - объяснение; - моделирования ситуации.	Наборы игр и упражнений, психологические тесты	Тестирование, Создание проблемных, затруднительных заданий, Карта индивидуальных достижений (портфолио)
Социально-практическая деятельность	- мозговой штурм; - концерт; - мастер-класс; - творческая встреча; -соревнование, диспуты, - круглые столы, форумы и т.д.	Наборы игр, сборники сценариев, аудиозаписи видеозаписи	Карта индивидуальных достижений, наблюдение
Проектная деятельность	- мозговой штурм; - беседа; - игра; - практическое занятие - объяснение;	Сборники сценариев, аудиозаписи и видеозаписи	Презентация проектов
Коллективная творческая деятельность	- мозговой штурм; - игра; - практическое занятие - концерт; - мастер-класс; - творческая встреча; - соревнование. - объяснение	Наборы игр, сборники сценариев, аудиозаписи видеозаписи	Анкетирование, наблюдение, творческий отчет, групповая оценка работ

Материально-техническое обеспечение

МОУ КОЦ «ЛАД» располагает необходимой материально-технической базой для проведения всех видов занятий, предусмотренных учебным планом. Реализация программы обеспечена наличием учебных кабинетов, оборудованных средствами мультимедийного обучения для демонстрации презентационного материала всех видов учебных занятий.

Материально-техническая база соответствует действующим санитарным и противопожарным нормам.

Для реализации программы используются оборудование:

- Канцтовары
- Аудио-видеоаппаратура
- Компьютер, медиапроектор
- Столы, стулья
- Флипчат (доска со сменными листами ватмана)

4. МОНИТОРИНГ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Отслеживание образовательных результатов в объединении проводится в начале, середине и в конце учебного года.

Образовательная задача	Критерий	Показатель	Метод
Формировать лидерские качества	Проявление лидерских качеств в коллективной деятельности	Уровень развития лидерских качеств: - минимальный уровень (обучающийся не стремится быть лидером) - средний уровень (обучающийся стремится быть лидером, но не всегда способен выполнять обязанности лидера) - максимальный уровень (обучающийся успешно проявляет лидерские качества)	Наблюдение, анкетирование
Развивать творческие и организаторские способности	Организация массовых мероприятий	Уровень практической подготовки обучающегося: - минимальный уровень (обучающийся отказывается участвовать в организации массового мероприятия) - средний уровень (обучающийся участвует в организации массового мероприятия на уровне выполнения поручений) - максимальный уровень (обучающийся активно участвует в организации массового мероприятия, привносит новые идеи)	Практические задания, наблюдения
Формировать способность к рефлексии	Аналитические способности	Уровень развития аналитических способностей: - минимальный - средний - максимальный	Анкетирование, тестирование. Мониторинг образовательной деятельности детей, самооценка обучающегося
Формировать умение работы в группе, команде	Уместное использование навыков делового и повседневного общения	Уровень развития коммуникативных способностей: - минимальный уровень (обучающийся не усвоил навыки общения) - средний уровень (обучающийся усвоил не все навыки общения) - максимальный уровень (обучающийся использует усвоенные навыки общения)	Наблюдение, социологический опрос

Формировать положительную мотивацию к участию в мероприятиях различного уровня	Степень участия в мероприятиях различного уровня	Степень участия: - <i>Минимальная степень</i> - <i>Средняя степень</i> - <i>Максимальная степень</i>	Анкетирование, наблюдение
--------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------

5. КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

- Педагогическое наблюдение (Таблица наблюдения см. Приложение)
- Педагогический анализ результатов анкетирования, тестирования, зачётов, взаимозачётов, опросов, участия воспитанников в мероприятиях (концертах, викторинах, соревнованиях, спектаклях), защиты проектов, решения задач поискового характера, активности обучающихся на занятиях и т.п.
- Мониторинг
Для отслеживания результативности использовать:
 - педагогический мониторинг;
 - мониторинг образовательной деятельности;
 - диагностика личностного роста и продвижения;
 - анкетирование;
 - ведение творческого дневника обучающегося;
 - педагогические отзывы;
 - оформление листов индивидуального образовательного маршрута ведение журнала учета или педагогического дневника;
 - оформление фотоотчётов;

6. СПИСОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Для педагогов

1. Актуальные вопросы подготовки лидеров, руководителей детских общественных объединений. Сборник информационно-методических материалов круглых столов [Текст]. – СПб, 2006. – 44 с.
2. Волохов А.В. Будем работать вместе. Программа деятельности детских и подростковых организаций [Текст] / А.В. Волохов. – М., 1996.
3. Грецов А. Г. Лучшие упражнения для обучения эффективной коммуникации [Текст] / Под общей ред. проф. С.П. Евсеева. – СПб., СПбНИИ физической культуры, 2006. – 48 с.
4. Грецов А. Г. Лучшие упражнения для развития уверенности в себе [Текст] / А.Г. Грецов. – СПб., СПбНИИ физической культуры, 2006. – 52 с.
5. Грецов А. Г. Лучшие упражнения для сплочения команды [Текст] / А.Г. Грецов. – СПб., СПбНИИ физической культуры, 2006. – 44 с.

6. Грецов А. Г., Попова, Е.Г. Узнай себя [Текст] / А.Г. Грецов, Е.Г. Попова. – СПб: СПбГАФК им. П.Ф. Лесгафта. – 2004. – 60 с.
7. Иванов И.П. Энциклопедия коллективно-творческих дел [Текст] / И.П. Иванов. – Новосибирск: СибАГС, 2003. – 122 с.
8. Ильина Т.В. Мониторинг образовательных результатов в учреждении дополнительного образования детей [Текст] / Т.В. Ильина. – 2-е изд. – Ярославль, 2002. – 76 с.
9. Козлов Н.И. Лучшие психологические игры и упражнения [Текст] / Н.И. Козлов. – Екатеринбург: «АРД ЛТД», 1997. – 144 с.
10. Колузаева Н. Г. Организация занятий со школьным активом [Текст] / Н.Г. Колузаева // Классный руководитель. – 2006. – № 4.
11. Конева Н.Г. Педагогическое проектирование: Методические рекомендации для педагога дополнительного образования [Текст] / Н.Г. Конева. – Ярославль, Управление образования мэрии, 2004. – 54 с.
12. Куприянов Б.В., Рожков М.И., Фришман И.И. Организация и методика проведения игр с подростками [Текст] / Б.В. Куприянов, М.И. Рожков, И.И. Фришман. – М., Гуманитарный издательский центр «Владос», 2001. – 216 с.
13. Петрусинский В.В. Игры, обучение, тренинг, досуг [Текст] / В.В. Петрусинский. – М., 1994.
14. Подласый И.П. Педагогика: 100 вопросов – 100 ответов: Учеб.пособие для студ. Высш. учеб. заведений [Текст] / И.П. Подласый. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. – 368 с.
15. Психологические тесты [Текст] / Под ред. А.А. Карелина. В 2 т. Т.1. – М.: издательство «Владос», 2009. – 312 с.
16. Создание молодежных общественных объединений в образовательных учреждениях [Текст] / Под ред. С.Н. Возжаева, В.И. Скоробогатовой. – СПб, 2003.
17. Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения (учебник) [Текст] / Г.М. Шеламова. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 160 с.

18. Шеламова Г.М. Этикет делового общения: учебное пособие для начального профессионального образования [Текст] / Г.М. Шеламова. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 192 с.

Для обучающихся

1. Воронкова Л.В. Игровые программы [Текст] / Л.В. Воронкова. – М., 2005. – 80 с.
2. В помощь организаторам молодежных и детских общественных объединений (часть 1): Методические материалы для работников структур по делам молодежи, педагогических коллективов школ и т.д. [Текст] / Под ред. В.Р. Попова. – СПб., 1999. – 57 с.
3. Грецов А. Г., Попова Е.Г. Узнай себя [Текст] / А.Г. Грецов, Е.Г. Попова. – СПб: СПбГАФК им. П.Ф. Лесгафта. – 2004. – 60 с.
4. Иванов И.П. Энциклопедия коллективно-творческих дел [Текст] / И.П. Иванов. – Новосибирск: СибАГС, 2003. – 122 с.
5. Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения (учебник) [Текст] / Г.М. Шеламова. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 160 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Таблица наблюдения

п/п	ФИО обучающегося	Уровень проявления лидерских качеств в коллективной деятельности		Уровень участия в организации массовых мероприятиях		Уровень проявления аналитических способностей		Уровень использования навыков делового и повседневного общения		Степень участия в мероприятиях различного уровня	
		декабрь	май	декабрь	май	декабрь	май	декабрь	май	декабрь	май
1											
2											
3											

Минимальный - 1

Средний - 2

Максимальный - 3

АНКЕТА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ МОТИВАЦИИ К ПОЛУЧЕНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Нравится ли тебе заниматься в объединении?
 - нравится,
 - не очень нравится,
 - не нравится.
2. С каким настроением ты приходишь на занятия?
 - иду с радостью,
 - бывает по-разному,
 - с привычным равнодушием,
 - скорее бы это все кончилось.
3. Ты доволен, когда отменяются занятия объединения?
 - доволен,
 - бывает по-разному,
 - не доволен
4. Часто ли ты рассказываешь своим родителям об объединении?
 - часто,
 - иногда,
 - почти никогда не рассказываю.
5. Много ли у тебя друзей в объединении?
 - не очень много,
 - много,
 - почти нет.
6. Считаешь ли ты, что выбрал дело по душе?
 - да,
 - нет,
 - не знаю
7. Тебе нравятся обучающиеся в твоей группе?
 - нравятся

- нравятся некоторые
 - нравятся большинство
8. Интересуются ли родители твоими успехами работы в творческом объединении?
- всегда интересуются
 - иногда интересуются
 - никогда не интересуются

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Ответы, характеризующие положительное отношение оцениваются в три балла, относительно нейтральные ответы – в один балл, ответы, показывающие отрицательное отношение – ноль баллов.

24 – 20 баллов – высокий уровень мотивации и учебной активности;

16 – 19 баллов – достаточный уровень мотивированности и учебной активности;

12 – 15 баллов – положительное отношение к получению дополнительного образования;

8 – 11 баллов – недостаточный уровень мотивированности и учебной активности;

менее 8 баллов – отсутствие позитивного отношения к получению дополнительного образования.

Самооценивание работы в группе

Цель: оценить работу группы в целом с позиций взаимодействия, взаимосоотрудничества, взаимопомощи

1. В группе мы обсуждаем все вопросы и проблемы вместе.

- Всегда
- Почти всегда
- Иногда
- Никогда

2. В нашей группе мы можем друг друга спокойно выслушать и прийти к единому решению

- Всегда
- Почти всегда
- Иногда
- Никогда

3. В группе все относятся с уважением друг к другу, каждый может рассчитывать на помощь товарищей

- Всегда
- Почти всегда
- Иногда
- Никогда

4. В нашей группе правильно распределяются роли и задачи для каждого

- Всегда
- Почти всегда
- Иногда
- Никогда

5. В нашей группе все активно включились в работу

- Да

- Почти все
- Нет

Анкета

От психологического климата в коллективе зависит как сплоченность членов коллектива, так и их желание участвовать в различного рода мероприятиях.

Цель данного анкетирования: выявить на сколько дети довольны обучением в объединении и нахождением в коллективе.

Инструкция: внимательно прочитайте варианты ответов, выберите один из них, наиболее соответствующий вашему мнению и поставьте знак «+» напротив него. Если ответ не предлагает вариантов, напишите свой ответ, как можно полнее или, если вы затрудняетесь, поставьте прочерк.

Укажите имя и фамилию _____

1. С каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?

- А) большинство из членов нашего коллектива – хорошие, симпатичные мне люди
- Б) в нашем коллективе есть всякие люди
- В) меня многое не устраивает

2. Вам нравится учиться в нашем коллективе?

- А) да, меня все устраивает
- Б) не знаю, не задумывался над этим
- В) меня многое не устраивает

3. Охарактеризуйте атмосферу, присущую коллективу.

- А) дружеская
- Б) «каждый сам за себя»
- В) нездоровая, нетоварищеская атмосфера

4. Как часто, Вы считаете, надо устраивать совместные праздники и вечера досуга?

- А) как можно чаще
- Б) 1-2 раза в год
- В) я не люблю подобных мероприятий

5. Понравилось ли Вам Городской форум актива старшеклассников ?

- А) Да мне понравилось, я был непосредственным участником данного мероприятия
- Б) Меня жутко раздражают подобные мероприятия
- В) мне всё равно

6. Как Вы считаете, что могло бы повлиять на большее сплочение нашего коллектива?

- А) проведение совместного отдыха
- Б) совместное решение личных проблем
- В)

7. С кем из членов коллектива Вы общаетесь больше всего?

- А) я с удовольствием общаюсь со всеми
- Б) со всеми понемногу
- В) стараюсь свести общение со всеми к минимуму

8. Как Вы считаете, легко ли новые люди вольются в наш коллектив?

- А) достаточно легко
- Б) они долго будут держаться особняком
- В) не знаю, не задумывалась над этим

9. Оцените сплоченность коллектива нашего по 5-ти бальной шкале. Min

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5max

10. Как часто у Вас бывают конфликты с кем-то из членов нашего коллектива?

- А) никогда
- Б) редко, от случая к случаю
- В) постоянно

Методика диагностики рефлексивности (опросник Карпова А.В., тест на рефлексию) предназначена для определения уровня развития рефлексии у личности. Рефлексивность - это способность человека выходить за пределы собственного «Я», осмысливать, изучать, анализировать что-либо с помощью сравнения образа своего «Я» с какими-либо событиями, личностями. Рефлексивность, как противоположность импульсивности, характеризует людей, которые, прежде чем действовать, внутренне просматривают все гипотезы, отбрасывая те из них, которые кажутся им маловероятными, принимают решения обдуманно, взвешенно, учитывая различные варианты решения «задачи». Тест на рефлексию. Методика диагностики уровня развития рефлексивности, опросник Карпова А.В.

Инструкция.

Вам предстоит дать ответы на несколько утверждений опросника. В бланке ответов напротив номера вопроса проставьте, пожалуйста, цифру, соответствующую варианту Вашего ответа:

- 1 – абсолютно неверно;
- 2 - неверно;
- 3 – скорее неверно;
- 4 – не знаю;
- 5 – скорее верно;
- 6 – верно;
- 7 – совершенно верно.

Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов в данном случае быть не может.

Стимульный материал.

1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долго думаю о ней; хочется ее с кем-нибудь обсудить.
2. Когда меня вдруг неожиданно о чем-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.
3. Прежде чем снять трубку телефона, чтобы позвонить по делу, я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.
4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.
5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с другим человеком, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.
6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.
7. Главное для меня – представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.
8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо недоволен мною.
9. Я часто ставлю себя на место другого человека.
10. Для меня важно в деталях представлять себе ход предстоящей работы.

11. Мне было бы трудно написать серьезное письмо, если бы я заранее не составил план.
12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.
13. Я довольно легко принимаю решение относительно дорогой покупки.
14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.
15. Я беспокоюсь о своем будущем.
16. Думаю, что во множестве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.
17. Порой я принимаю необдуманные решения.
18. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.
19. Если происходит конфликт, то, размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.
20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.
21. У меня бывают конфликты от того, что я порой не могу предугадать, какого поведения ожидают от меня окружающие.
22. Бывает, что, обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно веду с ним диалог.
23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают в других людях мои слова и поступки.
24. Прежде чем сделать замечание другому человеку, я обязательно подумаю, в каких словах это лучше сделать, чтобы его не обидеть.
25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда занимаюсь другими делами.
26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.
27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.

Обработка результатов.

Из этих 27 утверждений 15 являются прямыми (номера вопросов: 1,3,4, 5,9,10,11,14, 15, 18, 19,20,22,24,25). Остальные 12 – обратные утверждения, что необходимо учитывать при обработке результатов, когда для получения итогового балла суммируются в прямых вопросах цифры, соответствующие ответам испытуемых, а в обратных – значения, замененные на те, что получаются при инверсии шкалы ответов. Т.е. 1=7, 2=6, 3=5, 4=4, 5=3, 6=2, 7=1.

Ключ к тесту-опроснику рефлексивности Карпова.

Перевод тестовых баллов в стены

Стены	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тестовые баллы	80 и ниже	81 – 100	101 – 107	108 – 113	114 – 122	123 – 130	131 – 139	140 – 147	148 – 156	157 – 171	172 и выше

При интерпретации результатов целесообразно исходить из дифференциации полученных результатов на три основные категории.

Результаты методики, равные или большие, чем 7 стенов, свидетельствуют о высокоразвитой рефлексивности.

Результаты в диапазоне от 4 до 7 стенов – индикаторы среднего уровня рефлексивности.

Показатели, меньшие 4-х стенов – свидетельство низкого уровня развития рефлексивности.

Интерпретация и расшифровка.

Методика базируется на теоретическом материале, который конкретизирует общую трактовку рефлексивности, а также ряд иных существенных особенностей данного свойства. Эти представления можно резюмировать в следующих положениях:

1. Рефлексивность как психическое свойство представляет собой одну из основных граней той интегративной психической реальности, которая соотносится с рефлексией в целом. Двумя другими ее модусами являются рефлексия в ее процессуальном статусе и рефлексирование как особое психическое состояние.

Эти три модуса теснейшим образом взаимосвязаны и взаимодействуют друг друга, образуя на уровне их синтеза качественную определенность, обозначаемую понятием рефлексия. В силу этого, данная методика ориентируется не только непосредственно на рефлексивность как психическое свойство, но также и опосредствованно учитывает его проявления в двух других отмеченных модусах. Отсюда следует, что те поведенческие и интроспективные индикаторы, в которых конкретизируется теоретический конструкт, а также сами вопросы методики, учитывают и рефлексивность как психическое свойство, и рефлексию как процесс, и рефлексирование как состояние.

2. Наряду с этим, как показывает анализ литературных данных, диагностика свойства рефлексивности должна обязательно учитывать и дифференциацию ее проявлений по другому важному критерию, основанию - о ее направленности. В соответствии с ним, как известно, выделяют два типа рефлексии, которые условно обозначаются как "интра и интерпсихическая" рефлексия. Первая соотносится с рефлексивностью как способностью к самовосприятию содержания своей собственной психики и его анализу, вторая со способностью к пониманию психики других людей, включающей наряду с рефлексивностью как способностью встать на место другого также и механизмы проекции, идентификации, эмпатии. Следовательно, общее свойство рефлексивности включает оба указанных типа, а уровень развития данного свойства является производным от них одновременно.

3. Содержание теоретического конструкта, а также спектр определяемых им поведенческих проявлений индикаторов свойства рефлексивности предполагает и необходимость учета трех главных видов рефлексии, выделяемых по так называемому "временному" принципу: ситуативной (актуальной), ретроспективной и перспективной рефлексии.

Ситуативная рефлексия обеспечивает непосредственный самоконтроль поведения человека в актуальной ситуации, осмысление ее элементов, анализ происходящего, способность субъекта к соотнесению своих действий с ситуацией и их координации в соответствии с изменяющимися условиями и собственным состоянием. Поведенческими проявлениями и характеристиками этого вида рефлексии являются, в частности, время обдумывания субъектом своей текущей деятельности; то, насколько часто он прибегает к анализу происходящего; степень развернутости процессов принятия решения; склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях.

Ретроспективная рефлексия проявляется в склонности к анализу уже выполненной в прошлом деятельности и свершившихся событий. В этом случае предметы рефлексии - предпосылки, мотивы и причины произошедшего; содержание прошлого поведения, а также его результативные параметры и, в особенности, допущенные ошибки. Эта рефлексия выражается, в частности, в том, как часто и насколько долго субъект анализирует и оценивает произошедшие события, склонен ли он вообще анализировать прошлое и себя в нем.

Перспективная рефлексия соотносится: с функцией анализа предстоящей деятельности, поведения; планированием как таковым; прогнозированием вероятных исходов и др. Ее основные поведенческие характеристики: тщательность планирования деталей своего

поведения, частота обращения к будущим событиям, ориентация на будущее. По данным автора методики, степень надежности разработанного им теста-опросника, который отражает точность и устойчивость его результатов, соответствовала психодиагностическим требованиям. Результаты проверки методики на валидность также подтверждают ее необходимую с точки зрения требований психометрики степень.

Методики диагностики лидерских, коммуникационных и организационных качеств личности

Методика «Лидер»

Эта методика предназначена для того, чтобы оценить способность человека быть лидером. Данное качество немаловажно для педагога, поскольку он должен быть лидером, по крайней мере — в детском коллективе.

В данной методике испытуемый отвечает на 50 вопросов, и по его ответам на эти вопросы делается вывод о том, обладает ли он персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру. Из двух предложенных вариантов ответа на каждый вопрос необходимо выбрать и отметить только один.

Текст опросника

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
 - а) да,
 - б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
 - а) да,
 - б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
 - а) да,
 - б) нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
 - а) да,
 - б) нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то?
 - а) да,
 - б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
 - а) да,
 - б) нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
 - а) да,
 - б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
 - а) да,
 - б) нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

- а) да,
б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
а) да,
б) нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
а) да,
б) нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
а) да,
б) нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
а) да,
б) нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
а) да,
б) нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов?
а) да,
б) нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
б) возьмете на себя ответственность, и сами доведете дело до конца.
17. Какое из этих двух мнений вам ближе:
а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
а) с покорными людьми,
б) с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
а) да,
б) нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
а) да,
б) нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
а) да,
б) нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите?
а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;
б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
- а) да,
 - б) нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
- а) да,
 - б) нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
- а) да,
 - б) нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
- а) самый компетентный человек;
 - б) тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
- а) да,
 - б) нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину?
- а) да,
 - б) нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
- а) тот, который все решает сам;
 - б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
- а) коллегиальный,
 - б) авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
- а) да,
 - б) нет.
32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас?
- а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
 - б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны?
- а) промолчу,
 - б) буду отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
- а) да,
 - б) нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
- а) да,
 - б) нет.
36. Что бы вы предпочли?
- а) работать под руководством хорошего человека;
 - б) работать самостоятельно, без руководителя.

37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?
- а) согласен,
 - б) не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а, не исходя из собственной потребности?
- а) да,
 - б) нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
- а) да,
 - б) нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
- а) у меня опускаются руки;
 - б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.
41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают?
- а) да,
 - б) нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
- а) да,
 - б) нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат произвести реорганизацию вашего учреждения?
- а) введу нужные изменения немедленно;
 - б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливую собеседника, если это необходимо?
- а) да,
 - б) нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
- а) да,
 - б) нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
- а) да,
 - б) нет.
47. Кем вы предпочли бы стать?
- а) художником, поэтом, композитором, ученым;
 - б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
- а) могучую и торжественную,
 - б) тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
- а) да,
 - б) нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?
- а) да,
 - б) нет.

Оценка результатов и выводы

В соответствии со следующим ключом определяется сумма баллов, полученных испытуемым.

Ключ: 1а, 2а, 3б,4а, 5а, 6б,7а, 8б,9б,10а, 11а, 12а, 13б,14б,15а, 16б,17а, 18б,19б,20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б,26а, 27б,28а, 29б,30б, 31а, 32а, 33б,34а, 35б,36б,37а, 38б,39а, 40б,41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а,47б,48а, 49б,50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае — 0 баллов.

Если сумма баллов оказалась **до 25 баллов**, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах **от 26 до 35**, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась равной **от 36 до 40**, то лидерские качества выражены сильно.

И, наконец, если сумма баллов **больше, чем 40**, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

Методика «Эффективность лидерства»

Данный опросник оценивает не лидерские качества человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности. В нем также на вопросы необходимо отвечать однозначно: «да» или «нет».

Текст опросника

1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений?
 - а) да,
 - б) нет.
2. Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми?
 - а) да,
 - б) нет.
3. Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете?
 - а) краткий, ясный, точный;
 - б) эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом.
4. Разъясняете ли вы другим причины и основания принимаемых вами решений?
 - а) да,
 - б) нет.
5. Доверяют ли вам люди, которые постоянно или временно находятся в вашем подчинении?
 - а) да,
 - б) нет.
6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей совместного дела в обсуждение связанных с ним вопросов, если на вас возложена обязанность ими руководить?
 - а) да,
 - б) нет.
7. Поощряете ли вы у подчиненных вам людей проявление самостоятельности, независимости в работе и инициативы?
 - а) да,
 - б) нет.
8. Помните ли вы имена тех людей, с которыми общаетесь?
 - а) да,
 - б) нет.

9. Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними?
 - а) да,
 - б) нет.
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания вашими подчиненными?
 - а) да,
 - б) нет.
11. Помогаете ли вы своим подчиненным, если они в этом нуждаются?
 - а) да,
 - б) нет.
12. Выражаете ли вы благодарность подчиненному за хорошо выполненную работу?
 - а) да,
 - б) нет.
13. Стремитесь ли вы искать в людях лучшие их качества и ориентироваться на них в совместной работе?
 - а) да,
 - б) нет.
14. Знаете ли вы о том, как наилучшим образом использовать положительные качества, имеющиеся у ваших подчиненных, в работе?
 - а) да,
 - б) нет.
15. Знаете ли вы интересы и потребности ваших подчиненных?
 - а) да,
 - б) нет.
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем?
 - а) да,
 - б) нет.
17. Благодарите ли вы сотрудников за работу в присутствии других?
 - а) да,
 - б) нет.
18. Делаете ли вы замечания своим подчиненным? Если да, то в какой обстановке?
 - а) наедине,
 - б) в присутствии других.
19. Отмечаете ли вы хорошую работу своих подчиненных, докладывая об итогах вышестоящему руководителю?
 - а) да,
 - б) нет.
20. Доверяете ли вы своим подчиненным?
 - а) да,
 - б) нет.
21. Стремитесь ли вы доводить до подчиненных всю основную информацию, получаемую от вышестоящих руководителей и организаций?
 - а) да,
 - б) нет.
22. Раскрываете ли вы значение работы, выполняемой каждым из ваших подчиненных, для общего дела?
 - а) да,

- б) нет.
23. Оставляете ли вы себе и подчиненным время для планирования работы?
- а) да,
б) нет.
24. Есть ли у вас план повышения своей квалификации?
- а) да,
б) нет.
25. Имеется ли у ваших подчиненных план повышения их квалификации (или индивидуальные планы подобного рода)?
- а) да,
б) нет.
26. Регулярно ли вы читаете специальную литературу?
- а) да,
б) нет.
27. Имеете ли вы библиотеку новейшей литературы по вашей специальности?
- а) да,
б) нет.
28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья, сохранении и повышении работоспособности?
- а) да,
б) нет.
29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу?
- а) да,
б) нет.
30. Проводите ли вы лично обучение своих подчиненных с целью улучшения качества и повышения эффективности их работы?
- а) да,
б) нет.
31. Знаете ли вы о том, на какие качества работника необходимо ориентироваться при его приеме на работу? а) да, б) нет.
32. С желанием ли вы занимаетесь разбором жалоб и удовлетворением персональных просьб, исходящих от подчиненных?
- а) да,
б) нет.
33. Сохраняете ли вы психологическую дистанцию в общении с подчиненными?
- а) да,
б) нет.
34. Относитесь ли вы к своим подчиненным со вниманием и уважением?
- а) да,
б) нет.
35. Уверены ли вы в себе?
- а) да,
б) нет.
36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны?
- а) да,
б) нет.
37. Часто ли вы проявляете творчество в работе?

- а) да,
 - б) нет.
38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах и т.п.?
- а) да,
39. б) нет.
40. Достаточно ли гибко вы себя ведете при принятии решений и в общении с людьми?
- а) да,
 - б) нет.
41. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, если потребуется?
- а) да,
 - б) нет.

Ключ

Если эта методика используется для самооценки руководителя, то возникает опасность искажения результатов вследствие субъективной установки показать себя в лучшем свете или просто недостаточного осознания человеком своих особенностей. Поэтому данный опросник рекомендуется вместе с руководителем предлагать его подчиненным, а затем обобщать полученные результаты.

За каждый утвердительный ответ на предложенные вопросы («да») испытуемый получает 1 балл, а за каждый отрицательный («нет») — 0 баллов.

Если испытуемый получит **от 30 до 40 баллов**, то стиль его руководства (с учетом высказанного выше замечания) считается высокоэффективным.

Если сумма баллов оказалась в пределах **от 11 до 29**, то стиль руководства рассматривается как среднеэффективный.

Если общая сумма баллов оказалась **10 и меньше**, то стиль руководства данного человека рассматривается как малоэффективный и ему не рекомендуется быть руководителем детского коллектива или группы.

Методика «КОС»

Авторы данной методики — В. В. Синявский и В. А. Федорошин. В основе разработки — известные проективные методики анкетного типа. Опросник позволяет выявить устойчивые показатели коммуникативных и организаторских склонностей. Анкетная часть методики «КОС» предлагает испытуемому вопросы, ответы на которые могут быть только положительными или отрицательными, то есть «да» или «нет». Ответы испытуемого строятся на основе самоанализа опыта своего поведения в той или иной ситуации.

ВОПРОСЫ

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?

9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удастся устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых не большим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка.

Ответы на вопросы испытуемый заносит в специальный «Лист ответов», в котором фиксируются также анкетные данные испытуемого и результаты его работы. Для количественной обработки данных консультант использует «Дешифраторы», в которых

поставлены «идеальные ответы», в максимальной степени отражающие коммуникативные и организаторские склонности. Обработка материалов испытания крайне проста и проводится следующим образом. С помощью дешифраторов, которые накладываются поочередно на «Лист ответов», подсчитывается количество совпадающих с дешифратором ответов по каждому разделу методики. Оценочный коэффициент (К) коммуникативных и организаторских склонностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому разделу к максимально возможному числу совпадений (20). При этом удобно использовать простую формулу: $K = n/20$,

где К — величина оценочного коэффициента; n — количество совпадающих с дешифратором ответов.

Показатели, полученные по этой методике, могут варьировать от 0 до 1.

Показатели, близкие к 1, свидетельствуют о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей, близкие же к 0 — о низком уровне.

Оценочный коэффициент (К) — это первичная количественная характеристика материалов испытания. Для качественной стандартизации результатов испытания используются шкалы оценок, в которых тому или иному диапазону количественных показателей «К» соответствует определенная оценка.

Испытуемые, получившие оценку «1» (= 1), характеризуются крайне низким уровнем проявления склонностей к коммуникативно-организаторской деятельности.

У испытуемых, получивших оценку «2» (= 2), развитие коммуникативных и организаторских склонностей находится на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды. Проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку «3» (= 3), характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Обладают в целом средними показателями, они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают свое мнение, планируют свою работу. Однако «потенциал» этих склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе с ними по формированию и развитию их коммуникативных и организаторских способностей.

Испытуемые, получившие оценку «4» (= 4), отнесены к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

И, наконец, та группа испытуемых, которая получила оценку «5» (= 5), обладает очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней. Для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе. Испытуемые этой группы инициативны,

предпочитают в важном деле или создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивать свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами. Они могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать различные игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникативной и организаторской деятельности.

При интерпретации полученных данных следует помнить, что методика констатирует лишь наличный уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей в данный период развития личности. Если при обследовании учащегося обнаруживается не очень высокий уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей, то это вовсе не означает, что они останутся неизменными в процессе дальнейшего развития личности. При наличии положительной мотивации, целеустремленности и надлежащих условий деятельности данные склонности могут развиваться.

Тест «Диагностика лидерских способностей» (Е.Жариков, Е.Крушельницкий)

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция к тесту: Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тестовый материал:

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
 - a. да;
 - b. нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
 - a. да;
 - b. нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
 - a. да;
 - b. нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
 - a. да;
 - b. нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?
 - a. да;
 - b. нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
 - a. да;
 - b. нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
 - a. да;
 - b. нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

- a. да;
 - b. нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
- a. да;
 - b. нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
- a. да;
 - b. нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
- a. да;
 - b. нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
- a. да;
 - b. нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
- a. да;
 - b. нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
- a. да;
 - b. нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
- a. да;
 - b. нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
- a. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 - b. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
- a. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
 - b. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
- a. с покорными людьми;
 - b. с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
- a. да;
 - b. нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
- a. да;
 - b. нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
- a. да;
 - b. нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу.

Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?

- a. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
- b. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

- a. да;
- b. нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других? а. да; б. нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

- a. да;
- b. нет.

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

- a. самый компетентный человек;
- b. тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

- a. да;
- b. нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?

- a. да;
- b. нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

- a. тот, который все решает сам;
- b. тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

- a. коллегиальный;
- b. авторитарный.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

- a. да;
- b. нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

- a. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
- b. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?

- a. промолчите;
- b. будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

- a. да;
- b. нет.

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?

- a. да;
- b. нет.

36. Что бы вы предпочли?

- a. работать под руководством хорошего человека;
 - b. работать самостоятельно, без руководителей.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»
- a. согласен;
 - b. не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
- a. да;
 - b. нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
- a. да;
 - b. нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
- a. опускаете руки;
 - b. появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
- a. да;
 - b. нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
- a. да;
 - b. нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
- a. введу нужные изменения немедленно;
 - b. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
- a. да;
 - b. нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
- a. да;
 - b. нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
- a. да;
 - b. нет.
47. Кем бы вы предпочли стать?
- a. художником, поэтом, композитором, ученым;
 - b. выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
- a. могучую и торжественную;
 - b. тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
- a. да;
 - b. нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?
- a. да;
 - b. нет.

Ключ к тесту:

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов теста

Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо. Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне. Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно. Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Тест «Способны ли вы быть лидером»

Каждый из вас стремиться к достижению наивысшего результата в избранной области, желает получить признание окружающих, занять лидерскую позицию.

Ваши общие возможности стать лидером позволят выявить тест на лидерские качества.

1. Что для вас важнее в игре?

- а) победа;
- б) развлечение.

2. Что вы предпочитаете в общем разговоре?

- а) проявлять инициативу, предлагать что-либо;
- б) слушать и критиковать то, что предлагают другие.

3. Способны ли вы выдерживать критику не, ввязываясь в частные споры, не оправдываться?

- а) да;
- б) нет.

4. Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?

- а) да;
- б) нет.

5. Отстаиваете ли вы своё мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?

- а) да;
- б) нет.

6. В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?

- а) да;
- б) нет.

7. Умеете ли вы скрывать своё настроение от окружающих?

- а) да;
- б) нет.

8. Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?

- а) да;
- б) нет.

9. Удаётся ли вам в разговоре, дискуссии убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

- а) да;
- б) нет.

10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, давать советы) других?

а) да;

б) нет.

Выводы. Если на все вопросы вы отмечаете пункт «а», то вы – действующий лидер. Ответы «б» свидетельствуют о наличии качеств, препятствующих лидерской позиции; их необходимо корректировать.

Опросник «Мотивация к участию в социально-значимой деятельности»

Цель: выявить уровень сформированности мотивации у школьников к участию в социальной значимой деятельности.

Дорогой друг! Спасибо, что активно участвуешь в социально-значимой деятельности. Если считаешь, что оно верно и соответствует твоему мнению, то отметьте + в графе «верно», если верно в некоторых случаях, то в графе «верно в некоторой степени», если оно неверно, то - «совсем не верно».

№		верно	верно в некоторой степени	совсем не верно
1.	Социально-значимую деятельность я воспринимаю как важное событие в моей жизни			
2.	Выбирая для себя занятие, человек должен учитывать его общественную значимость			
3.	Главное в жизни – приносить пользу и нравиться людям			
4.	Большая часть того, что я делаю в социально-значимых мероприятиях, мне нравится			
5.	Человеку свойственно стремиться к новому			
6.	Я думаю, что творчество должно приносить пользу людям			
7.	Люблю брать сложные задания, преодолевать трудности			
8.	Я верю в себя, когда чувствую, что способен справиться с задачами, стоящими передо мной			
9.	Успех в общении зависит от того, насколько человек способен раскрыть себя другому			
10.	Участвуя в социально-значимых мероприятиях, хочу получать одобрение окружающих			
11.	Мне нравится быть полезным людям, нуждающимся в помощи			
12.	Хочу, чтобы товарищи были всегда хорошего мнения обо мне			
13.	Хочу, чтобы в классе у меня было много друзей			
14.	Мне нравится, когда при моём участии происходят изменения в окружающем мире			

Ключ:

Для анализа результатов каждый ответ оценивается:

«верно» - 3 балла;

«верно в некоторой степени» - 2 балла;

«совсем не верно» - 1 балл.

Все ответы суммируются.

Наименьшее количество баллов - 14 баллов, наибольшее – 42 баллов.

Определение уровня мотивации каждого обучающегося к социально-значимой деятельности определяется на основе градации:

14-23 балла – низкий уровень мотивированности личности обучающегося к социально-значимой деятельности;

24-32 балла – средний уровень мотивированности личности обучающегося к социально-значимой деятельности;

33-42 балла – высокий уровень мотивированности личности обучающегося к социально-значимой деятельности.

Полученное процентное соотношение в группе **свыше 50% обучающихся с высоким уровнем мотивации** определяет **высокий уровень профессиональной компетентности педагогического работника.**

Результаты диагностики:

Высокая степень уровня мотивации к социально-значимой деятельности – у 87% обучающихся.

Средняя уровня мотивации к социально-значимой деятельности – у 10% обучающихся.

Низкая степень уровня мотивации к социально-значимой деятельности – у 3 % обучающихся.

План воспитательной работы в ДООП «Районный Координационный Совет»

Мероприятие	Срок исполнения	Форма	Методы и технологии	Модуль	Ресурс	Результат
Городская акция «Открытка учителю»	сентябрь - октябрь	акция	Культивирования настроения, доброжелательности, дружелюбия	Педагогическое стимулирование лидерства Профессиональное самоопределение	-	Адресная подготовка открыток к профессиональному празднику Поздравление педагогов города
Городской форум ученического актива муниципальной системы образований г.Ярославля	сентябрь	форум лекция, беседа, дискус сия, анкети рование	Оценка результатов деятельности, планирование	Педагогическое стимулирование лидерства Профессиональное самоопределение	ГКС, РКС других районов	Знакомство актива обучающихся города, оглашение планов работы ГКС, формирование состава РКС, ГКС

Выездной сбор актива старшеклас-сников «Я – АС!»	октябрь	выезд-ной обуча-ющий сбор	Рефлексия различными способами	Педагогическое стимулирование лидерства Профессиональное самоопределение	МОУ ДО ЦДТ "Витязь"	Познаватель-ный досуг, образователь-ная деятельность, разработка молодежных проектов
Посвящение в РКС	октябрь	конкурс – игра	Культивирования настроения, доброжелательно сти, дружелюбия	Педагогическое стимулирование лидерства	-	Познаватель-но-творческая и досуговая деятельность
Городская добровольчес-кая акция «ТриДобрых Дела»	ноябрь - декабрь	акции	Культивирования настроения, доброжелатель-ности, дружелюбия	«Милосердие» Профессиональное самоопределение	МОУ ДО Центр внешколь-ной работы «Глория»	Развитие волонтерской деятельности
Городская конференция представи-телей образователь-ных учреждений города Ярославля «Проблемы и перспективы развития ученического самоуправ-ления в рамках муниципаль-ной модели»	ноябрь	конфер-енция, лекция, беседа, дискус-сия, анкети-рование	Обратная связь, анкетирование	Профессиональное самоопределение Педагогическое стимулирование лидерства	МОУ ДО ДЦ «Восхож-дение»	Развитие ученического самоуправлен-ия в рамках муниципальной модели
Новогодний огонек	декабрь	квест-игра	Культивирования настроения, доброжелательно сти, дружелюбия	Модуль «Досуг»	ГКС, РКС других районов	Творческая и досуговая деятельность
Городской форум детских и молодежных обществен-ных объединений города Ярославля «ЯрСтарт»	январь	форум, лекция, беседа, дискус-сия, анкети-рование	Обратная связь, анкетирование	Профессиональное самоопределение Педагогическое стимулирование лидерства	детские и молодеж-ные обществе-нные объедине-ния города Ярослав-ля	Презентация опыта работы детских и молодежных общественных объединений города

Спортивно-оздоровительная кампания «Мы - здоровое поколение»	февраль	соревнования	Оценка результатов деятельности	Профессиональное самоопределение Педагогическое стимулирование лидерства	РКС других районов	Организация досуга, развитие физической культуры и спорта
«Креативный субботник»	апрель-май	конкурс, акция	Оценка результатов деятельности	Профессиональное самоопределение Педагогическое стимулирование лидерства		Благоустройство города (районов)
Городской конкурс деятельности коллегиальных органов управления обучающихся образовательными организациями и «Школа - это маленькая жизнь»	апрель	конкурс	«Авансирование» (оглашения достижений)	Профессиональное самоопределение Педагогическое стимулирование лидерства	МОУ ДО ДЦ «Восхождение»	Подведение итогов работы РКС, ГКС, школьных советов г. Ярославля
Городской литературно – патриотический конкурс «Рифмы поколений»	Март-май	конкурс	Анализ, рефлексия	Воспитание гражданина-патриота Модуль «Мир культуры»		Гражданско – патриотическое воспитание обучающихся г. Ярославля
Итоговый огонек РКС	май	конкурс – игра	Культивирования настроения, доброжелательности, дружелюбия «Авансирование» (оглашения достижений)	Модуль «Досуг»		Творческая и досуговая деятельность